École de la fonction publique du Canada

2018-2019

Plan ministériel

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018
No de catalogue : SC100-9F-PDF
ISSN : 2561-8390

Table des matières

Message du ministre 1

Aperçu de nos plans 3

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement 7

- Responsabilités essentielles 7
  - Apprentissage commun dans la fonction publique 7
  - Services internes 13

Dépenses et ressources humaines 15

- Dépenses prévues 15
- Ressources humaines planifiées 17
- Budget des dépenses par crédit voté 17
- État des résultats condensé prospectif 18

Renseignements supplémentaires 19

- Renseignements organisationnels 19
  - Profil organisationnel 19
  - Raison d'être, mandat et rôle 19
  - Contexte opérationnel et principaux risques 19
  - Cadre de présentation de rapports 20
- Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes 21
- Tableaux de renseignements supplémentaires 21
- Dépenses fiscales fédérales 21
- Coordonnées de l'organisation 22

Annexe : définitions 23

Notes en fin d'ouvrage 27

Message du ministre

En tant que ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel 2018-2019 de l'École.

L'École contribue directement à l'excellence dans l'ensemble de la fonction publique centrale en offrant une approche en matière d'apprentissage qui est pangouvernementale et qui a pour but d'aider à réaliser les priorités des Canadiens. Ses possibilités d'apprentissage favorisent l'innovation, l'expérimentation et une approche fondée sur des données probantes pour la fonction publique centrale à tous les niveaux, allant des étudiants nouvellement recrutés aux cadres chevronnés. Ces occasions d'apprendre sont offertes à l'échelle nationale dans les deux langues officielles.

Au cours des trois dernières années, l'École a mis en œuvre un nouveau modèle opérationnel, mis en place une plateforme d'apprentissage numérique et renouvelé son programme de cours. En 2018-2019, l'École continuera de miser sur cette transformation et apportera des améliorations à son modèle opérationnel et à ses programmes. En plus de promouvoir la mesure et l'évaluation au sein de la fonction publique, l'École renforcera sa propre capacité de produire des résultats concrets en renforçant davantage sa collecte, son analyse et sa communication des données.

Par suite du Budget de 2017, l'École procède actuellement à un examen ministériel afin de s'assurer que ses dépenses correspondent aux priorités et donnent des résultats pour les Canadiens. L'examen, ainsi qu'une évaluation sommative des mesures de transformation antérieures de l'École et l'élaboration de son nouveau cadre ministériel des résultats, contribuent à façonner les orientations futures de l'École et à harmoniser davantage ses activités avec les attentes des Canadiens et notre fonction publique de calibre mondial.

Toutes ces mesures aideront l'École à continuer de prêcher par l'exemple, en favorisant l'innovation, le renouvellement et la transformation et en contribuant directement à l'édification d'une fonction publique qui est en mesure de servir les Canadiens, maintenant et à l'avenir.

Pour en savoir plus sur les activités de l'École et les possibilités d'apprentissage qu'elle offre aux employés de la fonction publique centrale, veuillez consulter son site Web à l'adresse www.monecole-myschool.gc.ca.

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

Aperçu de nos plans

Dans toute organisation, l'apprentissage est essentiel pour que les employés soient en mesure de s'adapter au changement et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour fonctionner efficacement dans un monde numérique. La fonction publique ne fait pas exception. Le Budget de 2017 reconnaissait l'importance de l'apprentissage continu, et le greffier du Conseil privé a confirmé l'importance de l'apprentissage afin d'améliorer les capacités de la fonction publique.

Grâce à une approche pangouvernementale en matière d'apprentissage, l'École de la fonction publique du Canada donne aux employés de la fonction publique centrale les connaissances, les aptitudes et les compétences communes dont ils ont besoin pour servir les Canadiens avec excellence. À l'appui de cette vision commune, l'École offre à la fonction publique centrale une grande variété de possibilités d'apprentissage d'avant-garde qui favorisent l'innovation, la souplesse, la collaboration et l'atteinte de résultats pour les Canadiens.

L'École est sortie de trois années de changements organisationnels importants au cours desquelles elle a mis en place un nouveau modèle opérationnel, une nouvelle plateforme d'apprentissage numérique qui offre un accès à l'apprentissage à l'échelle nationale et un programme de cours renouvelé qui est plus pertinent, plus adapté et plus accessible que jamais. En 2018-2019, l'École misera sur ces progrès et améliorera son programme de cours, sa plateforme d'apprentissage numérique, ses méthodes pédagogiques, ses partenariats, son analyse de données, ses rapports ainsi que ses pratiques internes.

Les plans de l'École pour 2018-2019 ont été guidés par trois grandes initiatives. Un examen ministériel, prévu au Budget de 2017, a été entrepris. Celui-ci vise à s'assurer que les dépenses de l'École s'alignent sur les priorités et que ses services d'apprentissage donnent des résultats pour les Canadiens. Un cadre ministériel des résultats a été élaboré comme l'exige la Politique sur les résultats. Celui-ci énonce la responsabilité principale de l'École, les résultats qu'elle cherche à atteindre et les indicateurs de rendement qui serviront à mesurer son succès. Enfin, une évaluation sommative de l'initiative de transformation de l'École a été réalisée de façon indépendante pour faire le point sur les résultats obtenus grâce à l'initiative triennale de transformation de l'École. Celle-ci a révélé que l'École avait atteint en grande partie ses objectifs de transformation et mis en lumière les aspects à améliorer.

Dans ce contexte, les priorités de l'École pour 2018-2019 sont les suivantes :

Une organisation axée sur les résultats

L'École s'est engagée à adopter une approche axée sur l'innovation et l'expérimentation, la mesure, l'évaluation et les résultats. En s'appuyant sur les conclusions de l'examen ministériel et de l'évaluation sommative, l'École continuera d'appuyer l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard des résultats, de la mesure et de l'évaluation. Cela signifie qu'il faut renforcer et perfectionner davantage la collecte, l'analyse et la communication des données. Pendant de nombreuses années, l'École a utilisé des méthodes d'évaluation normalisées de l'industrie pour évaluer la valeur et l'incidence de l'apprentissage qu'elle donne, et elle a récemment consulté un éventail d'experts pour envisager des façons d'améliorer et de moderniser son processus d'évaluation afin qu'il tienne compte des avancées en conception pédagogique et en analytique. Des fonctions améliorées pour la mesure, l'évaluation des besoins d'apprentissage et l'évaluation de l'apprentissage permettront non seulement d'améliorer et de quantifier le rendement des possibilités d'apprentissage de l'École, mais aussi d'améliorer la compréhension stratégique pour aider les administrateurs généraux à gérer l'apprentissage au sein de leur organisation.

Innovation en apprentissage

L'École a fait de grands progrès pour accroître l'accès à l'apprentissage dans la fonction publique. Grâce à GCcampus, sa plateforme d'apprentissage numérique, l'École met à la disposition des apprenants une vaste gamme de produits d'apprentissage en tout temps, partout et sans frais. L'École s'affaire maintenant à améliorer sa plateforme numérique pour procurer une meilleure expérience à l'utilisateur. Par exemple, elle expérimentera des moyens permettant de personnaliser la plateforme et de la rendre conviviale sur les appareils mobiles. L'École collaborera également avec d'autres organisations pour renforcer son infrastructure numérique, améliorer l'accès à l'apprentissage en région éloignée et trouver de nouvelles façons de garder l'apprentissage à portée de main des employés.

Harmonisation avec les priorités

L'École misera sur sa vaste gamme d'occasions d'apprentissage pour appuyer les principales priorités gouvernementales, comme le gouvernement numérique et la sensibilisation aux questions autochtones, ainsi que les fonctions essentielles, comme la gestion de projet et l'analyse comparative entre les sexes plus. Cela demandera à l'École de s'appuyer sur l'expertise provenant du gouvernement et d'ailleurs pour ce qui est de la conception, de l'élaboration et de la prestation de son programme de cours. Par exemple, elle demandera à des experts respectés et novateurs d'agir à titre d'enseignants, d'animateurs de séances et de conférenciers.

L'École améliorera ses méthodes de collecte et d'analyse de la rétroaction des clients, notamment en faisant appel à ses organismes de gouvernance pour aider à dresser un portrait précis et dynamique des besoins de la fonction publique. Les organismes de gouvernance seront également responsables de revoir régulièrement les priorités d'apprentissage, ce qui aidera l'École à s'y adapter rapidement et uniformément. La gestion du programme de cours sera normalisée et renforcée pour assurer un programme de cours qui soit toujours pertinent, adapté aux besoins, efficace et rentable. Enfin, l'École veillera à ce que l'apprentissage soit largement accessible et offert dans les deux langues officielles.

Services internes hautement performants

Des services internes bien administrés permettent à l'École de réaliser son mandat. En 2018-2019, l'École continuera de moderniser et de rationaliser la configuration de ses services internes pour que ceux-ci soient rentables et efficaces. L'initiative de conception organisationnelle de l'École, par exemple, a regroupé un certain nombre d'activités afin que celles-ci correspondent mieux aux fonctions opérationnelles de base, que les processus opérationnels soient rationalisés et que les rôles et responsabilités soient clarifiés. Cet examen sera achevé en 2018-2019.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de l'École de la fonction publique du Canada, veuillez consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement

Responsabilités essentielles

Apprentissage commun dans la fonction publique

L'École de la fonction publique du Canada offre un apprentissage commun à tous les employés de la fonction publique centrale pour servir les Canadiens avec excellence.

Description

En utilisant un vaste écosystème novateur de produits, de méthodes et d'une plateforme en ligne, le programme d'apprentissage offre la bonne combinaison d'apprentissage commun, c'est-à-dire qu'il est pertinent, opportun et accessible, à tous les employés de la fonction publique centrale dans les deux langues officielles. Quatre volets d'apprentissage sont jumelés pour construire une base solide de connaissances, de compétences et d'habiletés nécessaires pour servir les Canadiens avec excellence, maintenant et à l'avenir : Valeurs et perfectionnement de base; Perfectionnement fonctionnel et spécialisé; Innovation et transformation; Leadership et gestion à tous les niveaux.

Volets d'apprentissage communs

- **Valeurs et perfectionnement de base :** Ce type d'apprentissage fournit les connaissances et les compétences que tout fonctionnaire doit posséder pour avoir un bon rendement et édifier une culture commune à la fonction publique.
- **Perfectionnement fonctionnel et spécialisé :** Ce type d'apprentissage permet aux spécialistes d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour gérer efficacement les ressources et produire des résultats.
- **Innovation et transformation :** Ce type d'apprentissage fournit les outils et les compétences nécessaires pour s'adapter au changement, gérer des projets complexes, et favoriser le renouvellement de la fonction publique et l'excellence du service au sein de celle-ci.
- **Leadership et gestion :** Cela comprend une série de programmes conçus pour doter les superviseurs, les gestionnaires et les cadres de tous les niveaux, des connaissances, des aptitudes et des compétences nécessaires pour gérer efficacement les ressources et diriger les personnes.

L'École offre une approche centralisée et commune pour gérer et offrir des services d'apprentissage, appuyer les employés de la fonction publique fédérale tout au long de leur carrière et répondre aux besoins d'apprentissage communs à toutes les organisations fédérales, peu importe leur mandat ou leur lieu de travail.

L'École atteint ses résultats grâce à un programme de cours commun renouvelé, conçu pour être offert en personne et en ligne. Elle s'appuie sur une infrastructure technologique qui permet la prestation de la formation dans l'ensemble de la fonction publique centrale.

Faits saillants de la planification

Pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle qui consiste à offrir un apprentissage commun dans la fonction publique, l'École a trois résultats prévus : offrir un apprentissage commun **adapté**, de **haute qualité** et **accessible** aux employés de la fonction publique centrale partout au Canada.

1. L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage

Un programme de cours souple exige une compréhension solide et en constante évolution des priorités du gouvernement du Canada et des besoins d'apprentissage de la fonction publique centrale. À cette fin, l'École mettra à profit ses méthodes d'évaluation des besoins d'apprentissage, d'évaluation de l'apprentissage et de collecte et d'analyse des commentaires de ses clients. Elle pourra ainsi mieux comprendre les besoins en matière d'apprentissage pour pouvoir s'y adapter et y répondre rapidement. En outre, elle améliorera les rapports qu'elle produit et pourra démontrer plus facilement les résultats qu'elle obtient en ce qui concerne la portée, la pertinence et l'incidence de l'apprentissage.

Divers niveaux de gouvernance reverront régulièrement les priorités d'apprentissage pour donner suite rapidement et de façon uniforme aux nouvelles priorités du gouvernement, comme le gouvernement numérique, la diversité et l'inclusion, la gestion de projet et la sensibilisation aux questions autochtones. Par exemple, l'École collaborera avec Condition féminine Canada et Affaires mondiales Canada pour miser sur les offres actuelles qui abordent l'analyse comparative entre les sexes plus afin d'appuyer les priorités du gouvernement en matière d'égalité des sexes, de diversité et d'inclusion.

Un meilleur programme de cours normalisé permettra de veiller à ce que les produits d'apprentissage continuent de répondre aux besoins de la fonction publique centrale. En 2018-2019, après l'introduction d'un processus standardisé pour la conception, l'élaboration et la prestation du contenu pédagogique, l'École veillera à la pertinence de ses produits d'apprentissage tout au long de leur cycle de vie pour assurer une évaluation et une mise à jour en continu. À cette fin, de nouvelles applications sont en cours d'élaboration. Il en résultera une approche rigoureuse et uniforme pour le lancement, l'examen, l'actualisation et la prestation du programme de cours.

2. Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale

Pour maintenir la qualité de l'apprentissage qu'elle offre, l'École améliorera l'expérience des utilisateurs dans GCcampus en poursuivant l'expérimentation amorcée en 2017-2018 qui vise à personnaliser l'apprentissage et à rendre les produits conviviaux sur les appareils mobiles. L'École mettra également au point une approche pour intégrer GCcampus à d'autres plateformes

gouvernementales, ce qui viendra créer un espace d'apprentissage partagé qui facilitera l'échange de programmes de cours et d'occasions d'apprentissage dans toute la fonction publique.

En salle de classe, des installations d'apprentissage modernisées fourniront aux apprenants une expérience plus riche et plus interactive. L'École cherchera aussi à recruter des experts et des leaders respectés et innovateurs de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique pour agir à titre d'enseignants, d'animateurs et de conférenciers afin d'aborder les nouveaux enjeux et possibilités auxquels font face le Canada et la fonction publique.

Enfin, l'École renforcera la collaboration avec divers intervenants, y compris des organisations autochtones, pour améliorer l'accès à des produits d'apprentissage de pointe et faciliter la conception, l'élaboration et la prestation efficaces du programme de cours.

3. L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale dans l'ensemble du Canada

L'un des principaux objectifs qui a été atteint pendant l'exercice de transformation de l'École consistait à offrir un meilleur accès à l'apprentissage aux fonctionnaires de partout au Canada, particulièrement à ceux qui travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Afin d'améliorer davantage l'accès à l'apprentissage aux employés de la fonction publique centrale dans l'ensemble du pays, l'École analysera les données d'utilisateur de GCcampus pour accroître l'accès à la formation, à la fois numérique et en salle de classe, et envisagera au besoin d'autres méthodes pédagogiques pour répondre aux besoins des clients (par exemple, le format imprimable accessible hors ligne). L'École continuera de collaborer avec ses principaux partenaires comme Services partagés Canada pour renforcer l'infrastructure numérique, améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage dans les régions éloignées et s'attaquer aux risques éventuels liés à la cybersécurité.

L'École fera aussi appel à ses unités de gouvernance et à ses organisations clientes pour l'aider à cerner et à surmonter les obstacles à l'accès. Du reste, l'École veillera à ce que l'apprentissage dans les deux langues officielles corresponde aux besoins des clients partout au pays.

Parmi les autres possibilités de collaboration, notons l'appui donné à la priorité du gouvernement ouvert par une plus grande transparence et une reddition de comptes améliorée. Le Plan de mise en œuvre pour un gouvernement ouvert fournit un cadre qui permet de créer un élan et de produire des résultats. Pour viser les objectifs généraux du gouvernement ouvert, l'École pourrait accroître les possibilités d'apprentissage grâce à la participation de la fonction publique et d'autres secteurs.

Résultats prévus

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Objectif[7]	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels pour 2014-2015	Résultats réels pour 2015-2016	Résultats réels pour 2016-2017
L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage	% des priorités d'apprentissage abordées sur une base annuelle[1]	80 %	31 mars 2019	Non disponible	Non disponible	Non disponible
L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage	% des produits d'apprentissage actualisés conformément au plan sur le cycle de vie des produits[2]	80 %	31 mars 2019	Non disponible	Non disponible	Non disponible
L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage	% des produits d'apprentissage offerts au moyen de méthodes et de technologies novatrices[3]	Non disponible [6]	Sans objet	Non disponible	Non disponible	Non disponible
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% d'apprenants[4] ayant déclaré que leurs besoins d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2019	89,7 %	87,2 %	88,1 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% de superviseurs ayant signalé une amélioration du rendement des employés; plus précisément pour ceux et celles qui participent aux programmes de perfectionnement en leadership et en gestion	75 %	31 mars 2019	Non disponible	55,0 %[5]	72,0 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction	% d'apprenants ayant indiqué que l'animateur/ l'instructeur était efficace	95 %	31 mars 2019	96,2 %	95,5 %	96,3 %

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels pour 2014-2015	Résultats réels pour 2015-2016	Résultats réels pour 2016-2017
publique centrale						
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale dans l'ensemble du Canada	% des employés de la fonction publique centrale qui accèdent à l'apprentissage commun dans l'ensemble du Canada sur une base annuelle	65 %	31 mars 2019	42,2 %	54,6 %	60,8 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale dans l'ensemble du Canada	% des employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	65 %	31 mars 2019	45,8 %	54,9 %	63,4 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale dans l'ensemble du Canada	% des employés de la fonction publique centrale au Canada à l'extérieur de la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	55 %	31 mars 2019	32,2 %	44,6 %	50,5 %

1. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
2. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
3. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
4. Les « apprenants » sont les employés des organisations qui ont accédé aux services d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada. Les « employés » sont des personnes qui travaillent au sein d'organisations desservies par l'École de la fonction publique du Canada, c'est-à-dire toutes les organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à

moins que l'EFPC et ces organisations n'en conviennent autrement. Ils comprennent les employés nommés pour une période indéterminée à tous les niveaux et pour toutes les périodes d'emploi, les employés nommés pour une période déterminée de plus de six mois, les étudiants et les employés en détachement. Ils ne comprennent pas les employés détachés à l'extérieur, ceux qui sont en congé de longue durée, les employés nommés pour une période d'au plus cinq mois ou les employés occasionnels.

5. Les résultats antérieurs ne peuvent pas être comparés d'une année à l'autre, car le programme était en cours d'élaboration en 2015-2016 et les résultats n'ont été saisis que pour un seul des programmes de perfectionnement en leadership et en gestion de l'École. Les résultats pour 2016-2017 englobent un ensemble plus vaste de programmes de leadership et de perfectionnement plus élaborés.
6. Conformément aux lignes directrices du SCT, puisqu'il n'y a pas de données antérieures, un objectif pour cet indicateur sera établi pour l'exercice 2019-2020 après la fin de l'année de référence 2018-2019.
7. Chaque année, l'École examinera son rendement en fonction des objectifs et rajustera ces derniers au besoin. L'École continuera de collaborer avec les organisations clientes afin de réaliser ces objectifs.

Ressources financières budgétaires des programmes d'apprentissage (dollars)

Budget principal des dépenses de 2018-2019	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020	Dépenses prévues pour 2020-2021
60 910 915	60 910 915	60 910 484	60 990 729

Ressources humaines des programmes d'apprentissage (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévu 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein prévu 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévu 2020-2021
442	442	442

L'amélioration continue de la qualité et de l'accessibilité exigera des investissements annuels dans la conception, l'élaboration et la prestation des produits d'apprentissage. Grâce à ses crédits et à ses autorisations législatives, l'École sera en mesure de procéder progressivement à ces investissements pour suivre l'évolution des priorités et le rythme du changement. Si l'on exclut les investissements supplémentaires, qui doivent être faits au moyen des revenus accumulés et qui pourraient être nécessaires pour maintenir GCcampus et son programme de cours à jour, les dépenses liées aux programmes d'apprentissage devraient se maintenir à environ 61 millions de dollars par année au cours des trois prochaines années.

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) devrait demeurer relativement stable au cours de la période de planification de trois ans.

Les renseignements sur le Répertoire des programmes de l'École de la fonction publique du Canada sont disponibles dans l'InfoBase du GC[i].

Services internes

Description

On entend par Services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution de programmes dans l'organisation, sans égard au modèle de prestation des Services internes du ministère. Les 10 catégories de service sont : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires des services internes (dollars)

Budget principal des dépenses de 2018-2019	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020	Dépenses prévues pour 2020-2021
20 564 234	20 564 234	20 564 089	20 591 180

Ressources humaines des services internes (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévu pour 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein prévu pour 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévu pour 2020-2021
153	153	153

Après avoir réduit les dépenses et le nombre d'équivalents temps plein dans les services internes jusqu'en 2017-2018, les dépenses prévues et le nombre d'équivalents temps plein dans ce secteur devraient se maintenir à peu près au même niveau au cours des trois prochaines années. Parallèlement, grâce à la restructuration et au regroupement de ses activités, l'École poursuivra ses efforts pour rationaliser ses processus opérationnels et parvenir à une grande efficience.

Faits saillants de la planification

Grâce à des services internes bien administrés et performants, l'École est en mesure de produire les résultats escomptés, c'est-à-dire offrir un apprentissage commun qui répond aux besoins, est de grande qualité et est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale dans tout le Canada, afin qu'ils puissent servir les Canadiens avec excellence. Les services internes sont souvent fournis en collaboration avec d'autres organisations fédérales, comme Services partagés

Canada, Services publics et Approvisionnement Canada, la Direction du dirigeant principal de l'information et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

En 2018-2019, l'École continuera de promouvoir l'excellence du service en veillant à ce que son personnel responsable des services internes ait la capacité et les compétences dont il a besoin pour produire des résultats et aider l'École à réaliser son mandat. Certaines des mesures prévues comprennent la mise en œuvre de l'initiative de conception organisationnelle de l'École, qui regroupera un certain nombre d'activités afin de mieux tenir compte des fonctions opérationnelles de base. L'École continuera également d'améliorer et de rationaliser les processus internes et la prestation des services (p. ex. gestion des ressources financières et humaines) et de favoriser une culture d'inclusion et de respect de la diversité.

Par ailleurs, l'École mettra en œuvre son programme et sa stratégie de gestion de l'information pour renforcer la gouvernance, intégrer les priorités en matière de gestion de l'information et promouvoir la souplesse et les pratiques exemplaires au sein de l'organisation. Elle s'affaire à améliorer la technologie du milieu de travail et la gestion de l'imprimerie pour qu'elles correspondent mieux aux normes du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

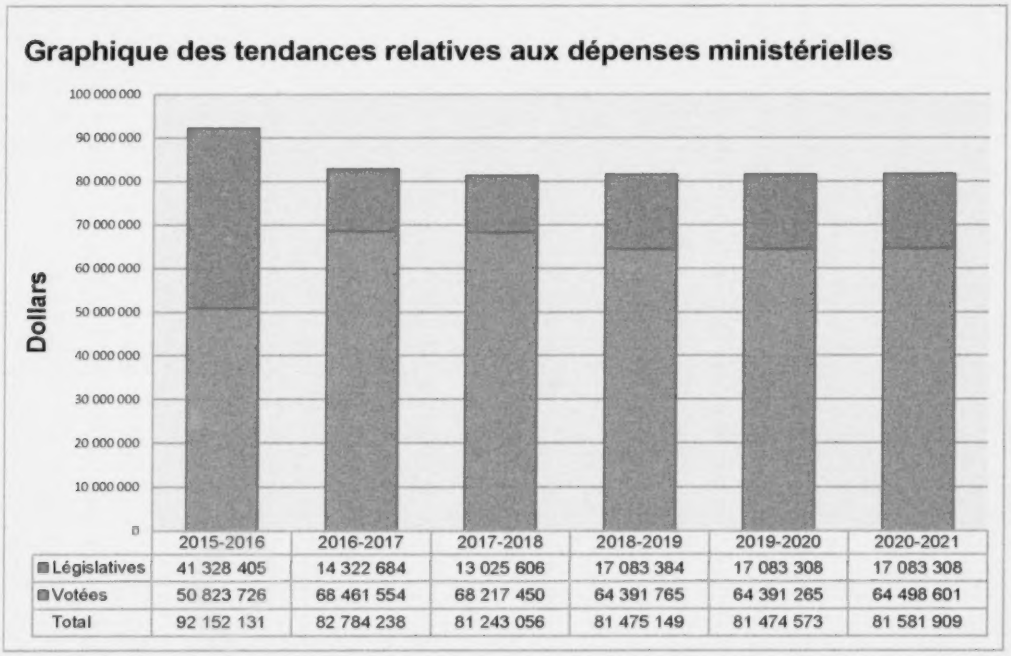
Afin d'améliorer l'analyse des résultats d'apprentissage et les rapports présentés aux organisations clientes, l'École renforcera les fonctions d'analyse des données, d'évaluation de l'apprentissage et d'évaluation des programmes. Ces mesures aideront à démontrer la souplesse, la qualité et la facilité d'accès de l'apprentissage que l'École offre aux employés de la fonction publique centrale partout au Canada.

L'École sera également attentive aux questions touchant la cybersécurité, en collaboration avec Services partagés Canada, en se livrant à des activités visant la prévention et la détection précoce des menaces, ainsi que l'élaboration de solutions. Enfin, l'École continuera de collaborer avec Services partagés Canada pour améliorer le service de dépannage en technologie de l'information et en surveillant les besoins liés à la capacité des systèmes, assurant ainsi que les employés ont accès à la technologie de l'information nécessaire pour bien faire leur travail.

Dépenses et ressources humaines

Dépenses prévues

Graphique des tendances relatives aux dépenses ministérielles



	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Législatives	41 328 405	14 322 684	13 025 606	17 083 384	17 083 308	17 083 308
Votées	50 823 726	68 461 554	68 217 450	64 391 765	64 391 265	64 498 601
Total	92 152 131	82 784 238	81 243 056	81 475 149	81 474 573	81 581 909

Les dépenses législatives comprennent les régimes d'avantages sociaux des employés et l'autorisation permanente de dépenser les recettes en vertu du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada. Le niveau plus élevé des dépenses engagées en 2015-2016 et en 2016-2017 est attribuable aux investissements de transformation entrepris par l'École pour réorienter son programme de cours et répondre à la demande accrue d'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique centrale. Ces investissements de transformation, principalement dans GCcampus et le programme renouvelé de l'École, ont été financés par l'École à même les revenus accumulés des exercices précédents.

En 2016-2017, l'École a terminé la transition vers un nouveau modèle de financement, selon lequel les dépenses sont principalement financées au moyen de crédits votés. Par suite de ce changement, le financement législatif provenant des revenus a diminué depuis 2015-2016, car l'École a rendu l'apprentissage plus accessible en offrant un apprentissage commun sans frais pour l'apprenant.

La tendance des dépenses au cours des trois prochaines années devrait se maintenir à peu près au même niveau qu'en 2017-2018. Cette projection ne tient pas compte des investissements futurs financés au moyen des revenus accumulés qui pourraient être nécessaires pour entretenir GCcampus et tenir à jour le programme de cours de l'École.

Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses pour 2015-2016	Dépenses pour 2016-2017	Dépenses prévues pour 2017-2018	Budget principal des dépenses de 2018-2019	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020	Dépenses prévues pour 2020-2021
Apprentissage commun dans la fonction publique	59 000 898	61 017 208	59 672 476	60 910 915	60 910 915	60 910 484	60 990 729
Total partiel	59 000 898	61 017 208	59 672 476	60 910 915	60 910 915	60 910 484	60 990 729
Services internes	33 151 233	21 767 030	21 570 580	20 564 234	20 564 234	20 564 089	20 591 180
Total	92 152 131	82 784 238	81 243 056	81 475 149	81 475 149	81 474 573	81 581 909

Alors que l'École achevait sa transformation, les dépenses qui y étaient associées ont commencé à diminuer en 2017-2018. Parallèlement, l'École a adopté une approche prudente en matière de gestion des ressources financières et a établi une stratégie financière pluriannuelle pour financer les investissements futurs au moyen des économies permanentes et des revenus accumulés, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.

Pour soutenir le renouvellement continu de la plateforme d'apprentissage numérique, d'autres investissements sont nécessaires pour continuer d'améliorer GCcampus et de maintenir le programme de cours à jour en tenant compte des priorités du gouvernement. À cette fin, l'École a commencé à investir dans les domaines de l'innovation et de l'expérimentation en 2017-2018 afin d'enrichir la plateforme d'apprentissage numérique en y ajoutant des espaces d'apprentissage partagés et des services d'apprentissage personnalisés et disponibles sur appareil mobile.

Les résultats de l'examen ministériel de l'École, du Cadre ministériel des résultats de l'École et de l'évaluation sommative de son initiative triennale de transformation serviront à déterminer les besoins en investissements supplémentaires. L'École financera ces investissements supplémentaires à l'aide de réinvestissements prudents effectués à partir des revenus accumulés,

conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.

Au cours des trois prochaines années, les dépenses prévues devraient s'élever à environ 81,5 millions de dollars par année.

Ressources humaines planifiées

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein pour 2015-2016	Équivalents temps plein pour 2016-2017	Équivalents temps plein prévus pour 2017-2018	Équivalents temps plein prévus pour 2018-2019	Équivalents temps plein prévus pour 2019-2020	Équivalents temps plein prévus pour 2020-2021
Apprentissage commun dans la fonction publique	474	428	427	442	442	442
Total partiel	474	428	427	442	442	442
Services internes	210	153	153	153	153	153
Total	**684**	**581**	**580**	**595**	**595**	**595**

La réduction des dépenses de l'École jusqu'en 2017-2018 se reflète dans son effectif réduit. La rationalisation des opérations et une nouvelle structure organisationnelle comportant deux directions générales au lieu de trois ont rendu l'École plus efficace et plus cohérente, les responsabilités plus claires et les processus opérationnels rationalisés.

Pour l'avenir, le nombre d'équivalents temps plein dans le secteur de l'apprentissage commun dans la fonction publique devrait augmenter à mesure que l'École poursuivra la mise en œuvre de nouvelles activités d'apprentissage pour appuyer les priorités du gouvernement. Le nombre d'équivalents temps plein dans les services internes devrait se maintenir au niveau réduit atteint en 2016-2017. Le nombre total d'équivalents temps plein devrait demeurer bien en deçà du niveau atteint en 2015-2016 au cours des trois prochaines années.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits de l'École de la fonction publique du Canada, consulter le Budget principal des dépenses de 2017-2018[ii].

État des résultats condensé prospectif

L'État des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de l'École de la fonction publique du Canada. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'État des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du Plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web de l'École de la fonction publique du Canada[iii].

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats projetés de 2017-2018	Résultats prévus pour 2018-2019	Écart (résultats prévus pour 2018-2019 moins résultats projetés de 2017-2018)
Total des dépenses	93 281 754	92 404 135	(877 619)
Total des revenus	9 972 796	9 044 939	(927 857)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	83 308 958	83 359 196	50 238

Les renseignements financiers présentés dans le tableau ci-dessus sont établis selon la méthode de comptabilité d'exercice. Le total des dépenses comprend les frais d'amortissement ainsi que les coûts liés aux services reçus à titre gracieux pour les locaux et à la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés. Le total des dépenses exclut les dépenses liées à l'acquisition d'immobilisations.

Aucun changement important n'est prévu dans le coût de fonctionnement net global avant le financement et les transferts gouvernementaux. La diminution des dépenses totales est contrebalancée par la baisse des revenus totaux.

Renseignements supplémentaires

Renseignements organisationnels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Scott Brison, président du Conseil du Trésor

Administratrice générale : Wilma Vreeswijk, sous-ministre/présidente

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Instrument habilitant : Loi sur l'École de la fonction publique du Canada[iv], L.C. 1991, ch. 16

Année d'incorporation ou de création : 2004

Raison d'être, mandat et rôle

Les renseignements suivants, « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités », sont disponibles sur le site Web de l'École de la fonction publique du Canada[v].

Contexte opérationnel et principaux risques

Les renseignements sur le contexte opérationnel et les principaux risques sont disponibles sur le site Web de l'École de la fonction publique du Canada[vi].

Cadre de présentation de rapports

Voici le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes de référence pour 2018-2019 de l'École de la fonction publique du Canada :

Concordance entre le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes de 2018-2019, et l'Architecture d'alignement des programmes de 2017-2018

Responsabilités essentielles et Répertoire des programmes de 2018-2019	Programme au plus bas niveau de l'Architecture d'alignement des programmes de 2017-2018	Pourcentage du programme au plus bas niveau de l'Architecture d'alignement des programmes (en dollars) qui correspond au nouveau programme dans le Répertoire des programmes
Responsabilité essentielle 1 : Apprentissage commun dans la fonction publique		
Apprentissage	Services d'apprentissage	100 %

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Des renseignements connexes sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au Répertoire des programmes de l'École de la fonction publique du Canada sont disponibles dans l'InfoBase du GC[vii].

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont disponibles dans le site Web de l'École de la fonction publique du Canada[viii].

- Stratégie ministérielle de développement durable[ix]
- Analyse comparative entre les sexes plus[x]
- Couverture prévue des évaluations au cours des cinq prochains exercices[xi]
- Audits internes à venir au cours du prochain exercice[xii]

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales fédérales[xiii]. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

École de la fonction publique du Canada
373, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598
Télécopieur : 1-866-944-0454
Courriel : csps.registrar-registraire.efpc@canada.ca
Site Web : www.monecole-myschool.gc.ca

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])
Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)[1]
Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)
Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)
Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)
Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)
Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)
Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

1. L'architecture d'alignement des programmes a été remplacée par le Répertoire des programmes en vertu de la Politique sur les résultats.

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)
Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)
En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)
Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full-time equivalent)
Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

expérimentation (experimentation)
Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)
Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)
Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)
Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis,

et qui a été désignée (par exemple, par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

plan (plan)
Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)
Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)
Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)
Aux fins du Plan ministériel 2018-2019, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)
Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (Program)
Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

programme temporisé (sunset program)
Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présente de l'information sur les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

résultat stratégique (Strategic Outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Notes en fin d'ouvrage

i. **InfoBase du GC**, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start\
ii. **Budget principal des dépenses de 2017-2018**, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseiltresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html
iii. **Site Web de l'École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs
iv. **Loi sur l'École de la fonction publique du Canada**, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/
v. **Site Web de l'École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/
vi. **Site Web de l'École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/
vii. **InfoBase du GC**, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start\
viii. **Site Web de l'École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/
ix. **Stratégie ministérielle de développement durable**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dsds2017-20/index-fra.aspx
x. **Analyse comparative entre les sexes**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2018- 19/analys-fra.aspx
xi. **Couverture prévue des évaluations au cours des cinq prochains exercices**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2018-19/evaluation-fra.aspx
xii. **Audits internes à venir au cours du prochain exercice**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2018-19/internalaudit-fra.aspx
xiii. **Rapport sur les dépenses fiscales fédérales**, https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp